

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO\*

### SOME CURRENT APPLICATION ISSUES REGARDING TELEWORK

**Ana M<sup>a</sup> Romero Burillo\*\***

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universitat de Lleida*

[ana.romero@udl.cat](mailto:ana.romero@udl.cat) ORCID ID [0000-0002-4345-0541](https://orcid.org/0000-0002-4345-0541)

Recepción de trabajo: 02-07-2024 - Aceptación: 12-09-2024 - Publicado: 22-10-2024

Páginas: 29-62

- 1. INTRODUCCION. ■ 2. ASPECTOS RELATIVOS AL CONTENIDO ECONÓMICO DEL TELETRABAJO.
- 2.1. La igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva. ■ 2.2. El derecho a la retribución sin prestación de servicios. ■ 2.3. La dotación de equipos y la compensación de gastos.
- 3. EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN. ■ 4. LA CALIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO. ■ 5. LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA TERRITORIAL JUDICIAL EN SUPUESTOS DE TELETRABAJO. ■ 6. CONCLUSIONES. ■ 7. BIBLIOGRAFÍA.

\* Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación RTI2018-097947-IB-I00, concedido por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades que lleva por título "Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar".

\*\* La autora es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido y financiado por la Generalitat de Catalunya "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

## RESUMEN

La progresiva incorporación del teletrabajo por parte de las empresas como una fórmula organizativa más y su necesaria adecuación a las pautas establecidas por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ha abierto un interesante campo de estudio sobre la materia. En este trabajo se aborda el análisis de algunas de las cuestiones relativas a la nueva regulación del teletrabajo cuya traslación práctica, hasta el momento, viene planteando ciertas dudas interpretativas a fin de conocer la respuesta que se está ofreciendo a las mismas tanto desde la vertiente doctrinal, como desde las instancias judiciales.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo, retribución, conciliación, accidente de trabajo, competencia jurisdiccional, negociación colectiva.

## ABSTRACT

The progressive incorporation of teleworking by companies as another organizational formula and its necessary adaptation to the guidelines established by Law 10/2021, of July 9, on remote work, has opened an interesting field of study on the subject. This work addresses the analysis of some issues related to the new regulation of teleworking whose practical translations, up to now, has been raising certain interpretative doubts in order to know the answer that is being offered to them both from the doctrinal and from judicial authorities.

**KEYWORDS:** Teleworking, remuneration, conciliation, work accident, jurisdictional competence, collective bargaining.

## 1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo se configura como una modalidad de trabajo a distancia que, aunque no es, ni mucho menos, una forma de organización del trabajo que resulte desconocida, lo cierto es que la irrupción de la llamada Cuarta Revolución Industrial y sus principales consecuencias, como son la digitalización, la globalización y la robotización, pero, sobre todo, la crisis sanitaria producida por la pandemia de la COVID-19, han llevado a que en los últimos años esta forma de trabajar haya alcanzado un protagonismo inusitado.

A este respecto, cabe indicar que, en los estudios elaborados sobre la implantación del teletrabajo en España anteriores a la COVID-19, se ponía de relieve que se trataba de una opción infrautilizada. En el año 2019 sólo el 4,5% del total de personas empleadas trabajaban habitualmente a distancia y el 8,4% lo había hecho de forma esporádica alguna vez, pese a lo cual, ello suponía una tendencia progresiva al alza que se mantenía desde hacía diez años<sup>1</sup>. En todo caso, se trata de cifras que de ningún modo pueden considerarse casuales y a las que, sin duda, han contribuido decisivamente las características de nuestro tejido productivo, en el que destaca el importante peso que tienen determinadas actividades en la economía española, donde resulta imposible o muy complicado el desarrollo de la actividad profesional a distancia, como son la agricultura, la hostelería, el comercio o la construcción<sup>2</sup>.

Esta situación, tal y como se ha apuntado, sufre un vuelco a partir de la pandemia de la COVID-19. La encuesta llevada a cabo por Eurofound en abril de 2020 “*Living, working and COVID-19*” permite constatar que la llegada del coronavirus aceleró la implantación del teletrabajo, de tal forma que en España la proporción de personas empleadas que comenzó a teletrabajar ascendió hasta el 31,7%<sup>3</sup>.

Tras la pandemia y con la vuelta a la normalidad, aunque se produjo, como era previsible, una disminución en la utilización de esta forma de trabajar, lo cierto es que el teletrabajo ha dejado de considerarse como algo excepcional, convirtiéndose en una modalidad de trabajo que se encuentra cada vez más presente en las empresas.

Esta realidad se ve claramente reflejada en los diversos estudios e informes que se han venido realizando sobre la materia en donde se pone de relieve cómo en estos dos últimos años, España ha pasado de ser el país europeo con menor implantación de teletrabajo —tres de cada cuatro personas adultas no habían trabajado nunca a distancia— a ser el tercero con mayor preferencia por esta

---

1 Vid., por ejemplo, Banco de España, *El teletrabajo en España*. Informe núm. 2/2020, pág. 5. En todo caso y tal y como se indica en este mismo informe España se situaba por debajo de la medida europea, con 6 puntos porcentuales menos que el promedio europeo y claramente distanciada de las cifras de otros países grandes como Francia o Alemania.

2 Vid. UGT, *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, Serie Estudios, núm. 5, de 26 de mayo de 2020, pág. 6.

3 Vid. Eurofound, *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020. No obstante, estas cifras siguen estando por debajo de los valores medios europeos situados en torno al 40% y muy lejos de los países nórdicos donde se ha llegado a alcanzar el 60%, como es el caso de Finlandia.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

modalidad de trabajo. El 83,7% ha mostrado su deseo de incorporarlo de alguna forma en su prestación de servicios ordinaria y el 23,6% por hacerlo a diario, el segundo porcentaje más elevado de la UE<sup>4</sup>.

Por su parte, en la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al cuarto trimestre del año 2023 se constata cómo el teletrabajo experimentó un aumento notable del 19,4% en comparación con el mismo período del año anterior, superando así los tres millones de personas ocupadas en modalidad remota por primera vez desde inicios del 2021<sup>5</sup>.

Esta nueva tendencia ha tenido su traslación a nivel normativo por medio de la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>6</sup> (en adelante LTD), la cual ha supuesto un cambio radical en el tratamiento legal que, hasta ese momento, dispensaba nuestro ordenamiento jurídico-laboral al trabajo a distancia, en general, y, al teletrabajo, en particular.

Efectivamente, hasta la crisis sanitaria de la COVID-19, la regulación legal del teletrabajo se limitaba a la previsión contenida en el art. 13 ET, un precepto que, pese a los intentos reformadores llevados a cabo en la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral<sup>7</sup>, se manifestaba insuficiente, tanto por la poca concreción de los aspectos regulados por el precepto estatutario, como también por las lagunas normativas que, a nuestro parecer, se apreciaban sobre aspectos de especial relevancia para la regulación de esta forma de trabajar. A este respecto, cabe recordar que el art. 13 ET ni tan siquiera hacía mención expresa al teletrabajo y tampoco se contenía referencia alguna a cuestiones de especial transcendencia para el mismo como son la regulación de los equipos de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión o el despliegue de los poderes empresariales en general y, especialmente, los referidos a la vigilancia y control y al respeto a la privacidad de la persona teletrabajadora<sup>8</sup>.

4 Vid. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia*, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, 2022, pág. 12.

5 Vid. INE, *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2023*.

6 BOE de 10 de julio de 2021.

7 BOE de 7 de julio de 2012.

8 Para un estudio del contenido del art. 13 ET tras la Reforma Laboral de 2012 vid., entre otros, Gallardo Moya, R., "El trabajo a distancia. ¿Un trabajo con garantías?" en Baylos Grau, A. (Dir.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012; García Romero, B., *El Teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Madrid, 2012; Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwers, Madrid, 2017; Mella Méndez, L. y Villalba Sánchez, A. (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015; Muñoz Ruiz, A.B., "Trabajo a distancia" en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012; Romero Burillo, A.M<sup>a</sup>., "Del contrato de trabajo a domicilio al trabajo a distancia" en AAVV., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*. MTEs, Madrid, 2020; Sierra Benítez, E.M., "La nueva regulación del trabajo a distancia", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm.1, 2013.

La emergencia sanitaria derivada de la COVID-19, que comportó el paso al teletrabajo “como fórmula cuasi obligada allí donde (era) factible, para evitar reducciones de empleo”<sup>9</sup>, vino a confirmar la insuficiencia del marco regulador existente sobre esta forma de trabajar, lo cual hacía presagiar que más pronto que tarde el Gobierno abordaría la tarea de legislar esta materia.

Finalmente, la respuesta legislativa tuvo su concreción, primero, con la adopción del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RD-ley 28/2020)<sup>10</sup> y, unos meses más tarde, con la aprobación de la actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que vino a reproducir prácticamente en su totalidad el contenido del RD-ley 28/2020. De esta manera, después de muchos años de espera, la regulación sobre el teletrabajo se hacía realidad, adquiriendo, además, una relevancia especial, en la medida en que, tal y como se indica en la propia Exposición de Motivos de la norma, su contenido es fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos entre Gobierno, Patronal y Sindicatos más representativos<sup>11</sup>.

Ciertamente, el hecho de que, por fin, el teletrabajo cuente con una normativa específica, actual y de consenso, resulta, sin duda, una garantía a la hora de concretar los términos en los que se desarrollará esta forma de trabajar. No obstante, como toda realidad, desde un punto de vista normativo, es inabarcable por muy moderna y previsoramente que pueda ser su regulación.

En este sentido, con la progresiva incorporación del teletrabajo por parte de las empresas como una fórmula organizativa más y su necesaria adecuación a las pautas establecidas por la LTD se ha abierto un interesante campo de estudio a partir de las dudas que se pueden suscitar en su aplicación práctica, tanto a nivel doctrinal, como a nivel jurisprudencial.

En este trabajo, justamente, nos proponemos abordar el análisis de algunas de estas cuestiones que últimamente están planteando interesantes dudas interpretativas a fin de conocer la respuesta que por el momento se está dando a las mismas, en especial, desde las instancias judiciales.

## 2. ASPECTOS RELATIVOS AL CONTENIDO ECONÓMICO DEL TELETRABAJO

### 2.1. La igualdad de trato y la no discriminación en materia retributiva

Una de las ideas fuerza sobre las que pivota la regulación de las condiciones de trabajo en la LTD y que ya apunta su propia Exposición de Motivos<sup>12</sup> es que las personas que desarrollan su trabajo

<sup>9</sup> Vid. Cruz Villalón, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 408.

<sup>10</sup> BOE de 23 de septiembre de 2020.

<sup>11</sup> Vid. Apartado IV de la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021.

<sup>12</sup> Vid. Apartado IV de la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (BOE de 10 de julio de 2021).

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

a distancia, —en nuestro caso bajo la modalidad de teletrabajo—, son beneficiarias de los mismos derechos que los garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a las personas comparables que trabajen de forma presencial, sin que dicha modalidad de organización suponga cambio alguno en el estatus jurídico de la persona trabajadora, ni constituya causa justificativa por sí misma para modificar las condiciones laborales.

Pues bien, en el marco de la LTD y en materia retributiva vamos a encontrar una referencia expresa al trato igualitario y al derecho a la no discriminación, si bien, en este caso, y a diferencia de lo que sucede con otras condiciones de trabajo, la regulación no se prevé en un apartado específico sobre condiciones económicas, sino que aparece prevista entre las disposiciones generales de la ley, concretamente en el apartado primero del art. 4 LTD titulado “igualdad de trato y oportunidades y no discriminación”, en donde se indica que la persona que presta sus servicios a distancia tiene reconocidos los mismos derechos que la que lo hace de forma presencial, sin que dicha circunstancia pueda justificar por sí misma un perjuicio en sus condiciones laborales, entre las que se incluye la retribución.

Esta medida de salvaguarda referida expresamente a las condiciones retributivas de la persona trabajadora resulta, sin duda, sumamente importante, si bien, no puede considerarse que sea una completa novedad. A tal efecto cabe recordar que la anterior regulación del trabajo a distancia prevista en el art. 13 ET también hacía mención a la retribución, aunque no en los mismos términos, ya que el art. 4.1 LTD aporta mayor precisión a la hora de referirse a esta condición laboral en tanto que, en primer lugar, se concreta que este trato igualitario debe realizarse con independencia de que la prestación de servicios se realice total o parcialmente a distancia; en segundo lugar, porque al detallar el derecho a la percepción de la misma retribución se hace mención, no sólo al grupo profesional y funciones, sino que se añade la referencia al nivel profesional y puesto de trabajo de la persona trabajadora que realiza el trabajo de forma presencial; en tercer lugar, porque se señala expresamente el derecho al mantenimiento de los complementos previstos en el art. 26.3 ET, es decir, los complementos de carácter personal, los vinculados a las características del puesto de trabajo y a los resultados de la empresa; y, finalmente, porque, como no puede ser de otra manera, esta garantía se configura como un mínimo legal, mejorable por medio de la negociación colectiva<sup>13</sup>.

Asimismo, y aunque en el art. 4.1 LTD no se haga una mención expresa a las percepciones extrasalariales, cabe considerar, igualmente, que el principio de igualdad y no discriminación es extensible a las mismas. A este respecto, entendemos que el modo en que se formula el principio de igualdad y no discriminación, haciéndose mención no al salario, término que restringe el contenido económico a las categorías de salario base y de complementos salariales, sino a la retribución, así como la referencia al carácter “total” de dicha retribución, permite interpretar que la norma toma en consideración en la aplicación del principio de igualdad y no discriminación también todas aquellas percepciones que no tienen naturaleza salarial. En este sentido, por ejemplo, una ayuda de material escolar para las personas trabajadoras que tienen hijos e hijas en edad escolar, la mejora voluntaria prevista

<sup>13</sup> Vid. Romero Burillo, A.M., “El marco jurídico-laboral del teletrabajo” en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M., (Coords.): *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 467.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

para la Incapacidad Temporal o la aportación a un plan de pensiones del sistema de empleo, difícilmente puede admitir una diferencia de trato motivada por la presencialidad o no del trabajo<sup>14</sup>.

A nuestro parecer, estas especificaciones que se realizan por la norma no son en absoluto gratuitas, ya que con ellas se pretende evitar que la descripción de los puestos de trabajo, así como la eliminación de complementos pueda dar lugar a diferencias retributivas difícilmente justificables. En todo caso, resulta razonable y ajustado al principio de igualdad y no discriminación en materia retributiva la pérdida o la reducción en proporción al tiempo de trabajo presencial de aquellas percepciones que no tengan una traducción en el trabajo no presencial<sup>15</sup>. De igual forma que resulta razonable la existencia de diferencias retributivas en favor de las personas trabajadoras cuando vienen motivadas por las particularidades y especialidades del teletrabajo, ya que en este caso la desigualdad de trato no vulnera el principio constitucional de igualdad, siempre que aparezca completada por otros factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido supere un juicio de proporcionalidad<sup>16</sup>.

De esta forma se vienen pronunciando las instancias judiciales, las cuales han tenido la oportunidad de abordar esta cuestión en relación, sobre todo, al reconocimiento o mantenimiento de percepciones extrasalariales. En este sentido se manifiesta, por ejemplo, la STS de 20 de marzo de 2024<sup>17</sup>, en relación a la compensación de comida por jornada partida que es suprimida cuando se pasa a la modalidad de teletrabajo, en donde se indica que la empresa puede suprimir la compensación por comida de las personas trabajadoras con jornada partida cuando presten sus servicios en régimen de teletrabajo ya que “no se puede pretender un trato “idéntico” entre los trabajadores presenciales y no presenciales en la materia que nos ocupa (...). Y ello porque, así como los trabajadores con jornada partida que trabajaron presencialmente tenían que realizar la comida necesariamente fuera de sus domicilios (y es este gasto al que subviene la compensación por comida), no sucede lo mismo, por el contrario, con los trabajadores con jornada partida. Estos últimos teletrabajaron toda la jornada en sus domicilios y pudieron, así, realizar la comida en sus propios domicilios, por lo que no están en la misma posición que los primeros, que precisamente no podían efectuar la comida en sus domicilios”<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Vid. Ramos Moragues, F., “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad y no discriminación y carrera profesional” en López Balaguer, M. (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 30.

<sup>15</sup> Vid. Aguilera Izquierdo, R., “Doctrina judicial sobre los derechos económicos de los trabajadores a distancia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022, pág. 16; Ramos Moragues, F., “Derechos individuales...”, cit. pág. 130 y Romero Burillo, A. M., “El marco jurídico-laboral...”, cit. págs. 510 y 511.

<sup>16</sup> Vid. Sierra Benítez, E. M., “Trabajo a distancia y relación individual: aspectos críticos (I)” en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer, Madrid, 2017, pág. 111.

<sup>17</sup> STS Núm. 491/2024, de 20 de marzo. (Rec. 9/2022).

<sup>18</sup> Vid. Fundamento de Derecho Tercero. Apartado 4.

En los mismos términos, pero en relación al plus de transporte, se expresa también, por ejemplo, la STS de 1 de junio de 2022<sup>19</sup>, en donde se indica que dicha percepción económica tiene como finalidad compensar los gastos en los que incurren las personas trabajadoras cuando inician o finalizan su jornada en unas horas en las que el transporte público no funciona o lo hace con mucha menos regularidad que en el horario diurno, por lo que no debe abonarse a las personas teletrabajadoras ya que no tienen que hacer desplazamientos al centro de trabajo. Más recientemente, cabe señalar la STS de 19 de marzo de 2024<sup>20</sup> en donde se considera que dicha percepción económica no debe abonarse a las personas que desarrollan teletrabajo “porque su reconocimiento se condiciona a realizar el desplazamiento al centro de trabajo —junto con otros presupuestos— para su percepción”. Se trata de una percepción “cuya razón de ser se encuentra en las diferentes frecuencias del transporte público”<sup>21</sup>.

Ahora bien, estas consideraciones están necesariamente sujetas a matizaciones si nos encontramos ante prestaciones de servicios que combinan el trabajo presencial y el trabajo remoto (blended working), así como también a la interpretación que en cada caso se haga del convenio colectivo o acuerdo en el que se reconozca el derecho a la percepción extrasalarial correspondiente ya que, tal y como indica la jurisprudencia, nos podemos encontrar que bajo la calificación inicial de una percepción como extrasalarial, los pactos que se suscriban lleven, en realidad, a integrar y consolidar una condición salarial. En estos términos se expresa la STS de 18 de noviembre de 2021<sup>22</sup>, en donde a juicio de la Sala, en este supuesto los pactos suscritos habían integrado y consolidado en la estructura salarial de las personas trabajadoras los tickets de restaurante percibiendo la ayuda económica de comida por día efectivamente trabajado, incluidos los días en que se realizaba la jornada de forma continuada y sin descartar ni excluir el día en que la prestación de servicios se realizaba a distancia<sup>23</sup>.

## 2.2. El derecho a la retribución sin prestación de servicios

Junto a las referencias previstas en el art. 4 LTD al principio de igualdad y no discriminación sobre materia retributiva, en este mismo precepto, en su apartado 2, se vuelve a hacer mención a esta materia al señalar que las personas que desarrollan un trabajo a distancia no pueden sufrir perjuicio alguno, ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

<sup>19</sup> STS Núm. 514/2022 de 1 de junio de 2022 (Rec. 247/2021).

<sup>20</sup> STS Núm. 482/2024, de 19 marzo. (Rec. 1/2022).

<sup>21</sup> Vid. Fundamento de Derecho Cuarto. Apartado 2 A) y B).

<sup>22</sup> STS Núm. 1132/2021 de 18 de noviembre. (Rec. 81/2021). Vid. también, entre otras, STSJ de Madrid Núm. 288/2022, de 28 de abril. (Rec. 845/2021) y STSJ de Castilla y León Núm. 1002/2021, de 11 de junio. (Rec. 678/2021).

<sup>23</sup> Vid. Fundamento de Derecho Quinto.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

Esta previsión entendemos que debe ponerse en relación con el art. 30 ET, que establece la obligación empresarial de asumir el riesgo de la interrupción de la prestación de servicios cuando la misma tiene su origen en la propia organización, de manera que, salvo circunstancia de fuerza mayor, todo acontecimiento fortuito que tenga lugar durante el desarrollo ordinario de la actividad empresarial o de un medio sometido a su control deberá ser imputable a la empresa.

Ahora bien, en el caso del teletrabajo, se plantea la duda de si esta regla debe aplicarse sin excepción, ya que, atendiendo a la flexibilidad que se predica en esta forma de trabajar en la organización de los tiempos de trabajo y a la posibilidad de fijar la remuneración no por unidad de tiempo, sino en función de objetivos o resultados, en tales supuestos se puede considerar que dicha previsión no siempre es necesaria, ya que la persona teletrabajadora tiene la posibilidad de recuperar el trabajo no realizado en otro momento, o puede darse la circunstancia de que el momento en el que se preveía realizar el trabajo no sea coincidente con las circunstancias que imposibilitan su realización, por lo que la persona teletrabajadora no se vería afectada por dicha interrupción de la prestación de servicios.

No parece, sin embargo, que exista razón alguna que justifique esta diferencia de trato, en tanto que la causa de esta regla se construye a partir de la configuración compleja del programa de prestación empresarial en la que la obligación preeminente de abono de la retribución del trabajo prestado se encuentra inescindiblemente vinculada al deber de ocupación efectiva, deber que no se puede materializar si se producen circunstancias que imposibilitan la prestación de servicios<sup>24</sup>. Asimismo, cabe recordar que la doctrina judicial a la hora de aplicar la previsión del art. 30 ET sólo ha venido exigiendo que la relación contractual se encuentre vigente<sup>25</sup>, sin mayores concreciones, por lo que no resulta razonable que se establezcan requisitos adicionales en función de cómo se haya pactado la remuneración del trabajo realizado. No puede olvidarse, tampoco, que el art. 4.2 LTD no prevé excepción o matización alguna en la aplicación del art. 30 ET cuando se trata de un trabajo a distancia, de manera que donde la norma no distingue, parece razonable que no lo haga quien la interpreta.

Finalmente, cabe indicar que los tribunales, hasta el momento, también se muestran favorables a la aplicación sin matizaciones del art. 4.2 LTD. En este sentido, por ejemplo, la STS de 19 de septiembre de 2023<sup>26</sup> indica que resulta “ (...) indudable que el tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no pueden ser de peor condición que las del trabajo presencial de forma que si en el caso presente, los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo de la demandada no conlleva que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco ello puede afectar a quienes prestan servicios mediante el teletrabajo (...). Además, la normativa en materia de teletrabajo siempre ha establecido que el empresario debe adoptar en

24 Vid. Sellas Benvingut, R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2001, pág. 136 y 137; Sierra Benítez, E.M., “Trabajo a distancia...”, cit. pág. 101 y Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2001, pág. 115.

25 Vid. por ejemplo, STSJ de Cataluña de 21 de diciembre de 2010. (Rec. 4760/2009).

26 STS Num. 565/2023, de 19 de septiembre. (Rec. 260/2021).

todo momento las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios oportunos para atender la actividad laboral de forma que si esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impidan seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar cuando, además, aunque ciertamente según la duración de la desconexión, existen vías por las que corregir esas desconexiones (sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) o conexiones alternativas), lo que podría enmarcarnos en el ámbito del art. 30 ET (...)”<sup>27</sup>.

Por tanto, en aquellos supuestos en los que la persona teletrabajadora se vea obligada a interrumpir su prestación de servicios a causa, por ejemplo, de una avería del sistema informático de la empresa o de una caída de la red, los costes o perjuicios económicos derivados de dicha interrupción no podrán repercutirse sobre el salario de la persona trabajadora.

Otra cuestión diferente es, tal y como apunta la doctrina, que cuando nos encontremos ante la fijación de retribución basada en unidad de obra o de rendimiento, el sistema de cálculo de la remuneración devengada durante el tiempo de la interrupción de la prestación de servicios pueda resultar complejo, teniendo en tales casos que atender a sistemas de cálculo lo más objetivos posible, para evitar carencias o insuficiencias que lleven en la práctica a la inaplicación del art. 30 ET<sup>28</sup>.

Por otra parte, y si la previsión contenida en el art. 4.2 LTD la ponemos en concordancia con el art. 30 ET, habrá que concluir también que tal regla será de aplicación sólo en aquellos supuestos en los que la interrupción de la prestación de servicios se produzca por un período de tiempo breve, de manera que si las circunstancias que motivan la imposibilidad de realizar el trabajo se prolongan en el tiempo habrá que estar a lo dispuesto en el art. 7 i) LTD donde se contempla como contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia que deben suscribir la parte empresarial y trabajadora el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. Si bien, en tal caso y como indica el propio art. 7 LTD, la regulación contenida en el acuerdo de trabajo a distancia será de aplicación, sin perjuicio de lo previsto en los convenios o acuerdos colectivos.

Finalmente, otro aspecto interesante a destacar sobre la regulación de esta garantía económica es la falta de identidad existente entre el art. 30 ET y el art. 4.2 ET en su formulación, ya que mientras el precepto estatutario se refiere al derecho que tiene la persona trabajadora a “conservar su salario”, el art. 4.2 LTD opta por señalar que la persona que realiza su trabajo a distancia no puede “sufrir perjuicio alguno (...) en particular en materia (...) de retribución (...)”.

Pues bien, el hecho de que se utilicen términos diferentes para concretar esta obligación empresarial, en un caso “salario” y en el otro “retribución”, lleva a plantear la duda de si de esta diferencia terminológica puede derivarse alguna consecuencia práctica sobre la garantía económica a la que

<sup>27</sup> Vid. Fundamento de Derecho Primero.

<sup>28</sup> Vid. Sierra Benítez, E.M., “Trabajo a distancia...”, cit. pág. 102.

tiene derecho la persona trabajadora o si, por el contrario, debe entenderse que, en este caso, “salario” y “retribución” son términos sinónimos.

A nuestro parecer, la razón que puede justificar la utilización de una terminología diferente en la LTD respecto a la que se contiene en la norma estatutaria se encontraría relacionada con las propias características que acompañan a la realización del trabajo a distancia y en la voluntad de blindar a la persona teletrabajadora frente a decisiones empresariales que puedan comportar la pérdida o reducción de ciertas percepciones extrasalariales, —concretamente las cuantías correspondientes a los gastos que debe abonar la empresa relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados a la prestación de servicios (art. 12 LTD)—, sustentadas en la interrupción de la prestación de servicios.

A este respecto cabe recordar que, a diferencia del trabajo presencial, en el que, en principio, la empresa facilita a la persona trabajadora todos los medios materiales necesarios para desarrollar su trabajo (herramientas, equipos, suministros...) y, por lo tanto, cuando se produce una interrupción de la prestación de servicios que tiene su origen en la propia organización, las repercusiones económicas para la persona trabajadora quedan circunscritas al salario correspondiente al trabajo que no se ha podido realizar, en el caso del trabajo a distancia en general y, el teletrabajo en particular, algunos de los medios de trabajo pueden ser aportados o facilitados por la persona trabajadora con la consiguiente obligación del abono de dichos gastos por parte de la empresa, por lo que cuando se interrumpe la prestación de servicios, al salario correspondiente al trabajo no realizado deben asociarse otras condiciones económicas que resultan imprescindibles para que pueda hacerse efectiva la prestación de servicios. Por tanto, cabe interpretar que la opción que realiza el art. 4. 2 LTD por el término “retribución” tendría la finalidad de recordar que de la misma manera que en el trabajo presencial durante la interrupción de la prestación de servicios que tengan su origen en la organización productiva la persona trabajadora no asume ningún gasto derivado de los equipos, suministros vinculados a la prestación de servicios, en el caso del trabajo a distancia el trato debe ser el mismo y, por tanto, una interrupción en la prestación de servicios no puede llevar a que la empresa reduzca el abono pactado correspondiente a los gastos de los equipos, herramientas y medios vinculados a la prestación de servicios.

### 2.3. La dotación de equipos y la compensación de gastos

Siguiendo con el estudio del contenido económico de la LTD, también resulta relevante hacer mención a la obligación empresarial establecida en el art. 11 LTD sobre la dotación de medios, herramientas y equipos necesarios para el desarrollo del trabajo, la cual supone una importante novedad respecto a la regulación contenida en el art. 13 ET, el cual guardaba un absoluto silencio sobre esta materia.

Sobre esta cuestión el art. 11 LTD reconoce el derecho que tienen las personas que trabajan a distancia a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, asegurando, además, en caso de personas con discapacidad que dichos equipos, especialmente los digitales, sean universalmente accesibles a fin de evitar cualquier tipo de exclusión por esta causa.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

Para llevar a cabo la concreción del derecho anteriormente mencionado, entran en juego el acuerdo individual de trabajo a distancia y el acuerdo o convenio colectivo, de manera que se tendrá en cuenta la descripción de los instrumentos de trabajo, es decir, el inventario de los medios, equipos y herramientas exigibles para el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluido como contenido mínimo del acuerdo individual de trabajo a distancia (art. 7 a LTD), con los términos previstos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo.

Ahora bien, el hecho de que el art. 7 a) LTD exija la inclusión de un inventario de los útiles necesarios para el trabajo concertado haciendo expresa mención “a los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o período máximo para la renovación de estos” lleva a pensar a que, en lógica, el acuerdo individual de trabajo a distancia incorporará una provisión bastante más específica que la que puedan prever los acuerdos o convenios en base al diferente alcance que tiene cada uno de estos acuerdos.

Por otra parte, en la medida que el art. 11 LTD hace mención a que las herramientas, equipos, etc., de trabajo que debe facilitar la empresa han de ser los que resulten “necesarios” para el desarrollo del trabajo concertado, cabe entender que dicha concreción ha de ser racional y que alcanzará los medios que resulten convenientes para crear un espacio de trabajo adecuado, sin olvidar los vinculados con la prevención de la salud laboral. A tal efecto, parece incuestionable que la empresa deberá realizar un análisis del perfil del puesto de trabajo y la posible adaptación del mismo a las características de la persona trabajadora a efectos de dar cumplimiento al requerimiento que marca la norma<sup>29</sup>.

No acaba aquí la obligación empresarial referida a la dotación de equipos de trabajo, ya que a la provisión inicial de medios le acompaña el correspondiente deber de mantenimiento de dichos equipos, por lo que nos encontramos ante una obligación dinámica<sup>30</sup> que, como indica el art. 7 a) LTD, alcanza también la reparación, y valoración de la vida útil de los medios de trabajo a efectos de realizar el adecuado recambio de los mismos que garanticen el correcto desarrollo de la prestación de servicios y de las condiciones en las que se realiza. A ello debe sumarse, tal y como indican el art. 7 a) y 11.2 LTD, el apoyo técnico que debe facilitar también la empresa a fin de garantizar el correcto desempeño ordinario de las funciones encomendadas a la persona trabajadora, una medida que, además redunda en beneficio tanto de la parte trabajadora como empresarial, en tanto que el retraso productivo que puede producirse por problemas técnicos afecta claramente a la competitividad de la empresa<sup>31</sup>.

Un último aspecto referido a la materia retributiva también previsto en la LTD que cabe señalar es el correspondiente al abono y compensación de los gastos ocasionados con motivo de la prestación de servicios no presenciales, cuestión prevista en el art. 12 LTD.

A este respecto y, en la misma línea que ya hemos indicado en relación con el art. 11 LTD, nos encontramos nuevamente con una previsión totalmente novedosa con respecto a la regulación

29 Vid. López Jiménez, J.M., “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica” en López Balaguer, M., *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 156 a 159.

30 Vid. Gómez Abelleira, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 75.

31 Vid. López Jiménez, J.M., “Trabajo a distancia...”, cit. pág. 161.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

existente anteriormente sobre trabajo a distancia en el art. 13 ET. A tal efecto, el art. 12 LTD, por un lado, exime a la persona trabajadora de la asunción de cualquier tipo de coste relacionado con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (apartado 1) y, por otro lado, habilita a la negociación colectiva como posible vía para establecer mecanismos para la determinación, y compensación o abono de los gastos, que en su caso, puedan producirse del uso de los equipos herramientas y medios utilizados en el desarrollo de la actividad laboral (apartado 2).

Las previsiones anteriores, además de encontrar su fundamento en la propia configuración del trabajo por cuenta ajena, en perfecta consonancia con la doctrina académica de la "ajenidad en los medios" y en la innegable influencia de la normativa supraestatal existente con anterioridad a la norma interna sobre la materia<sup>32</sup>, ponen de relieve el especial interés que tiene la norma en establecer una garantía retributiva que evite situaciones parecidas a las vividas con motivo de la implantación de urgencia del teletrabajo durante la pandemia de la COVID-19, durante la cual se realizaron enormes esfuerzos económicos por parte de las personas trabajadoras que se concretaron, no sólo en la aportación de los dispositivos digitales de su propiedad para el desarrollo del trabajo, de la conexión a la red, etc., sino también en la asunción de cuantiosas facturas de calefacción, refrigeración, luz, ampliación de seguros de hogar para cubrir diversos riesgos o la compra de material de oficina. De este modo, esta regulación busca blindar a la persona trabajadora frente a posibles perjuicios económicos que se puedan derivar del paso a un trabajo en remoto, evitando, de esta forma, situaciones generadoras de un enriquecimiento injusto empresarial a partir de conductas abusivas de la parte empleadora como consecuencia del consentimiento débil de la persona trabajadora<sup>33</sup>.

En cuanto al alcance de la garantía retributiva contenida en el art. 12 LTD cabe indicar, en primer lugar, que, atendiendo a que en el art. 11 LTD ya se hace mención al deber empresarial de dotar a la persona trabajadora de las herramientas, equipos, utensilios y demás material que pueda necesitar para realizar el trabajo encomendando, la asunción de gastos a los que se refiere el art. 12 LTD son todos aquellos que se deriven de su uso e implantación. Es decir, los gastos relacionados con los suministros habituales de la vivienda (agua, luz, calefacción, conexión a internet, teléfono, etc.) y que suponen un coste para la persona trabajadora<sup>34</sup>.

32 Concretamente, con la previsión contenida en la Cláusula VI sobre remuneración, punto 16 a) de la Recomendación Núm. 184 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, donde se indica el derecho que tiene la persona trabajadora a percibir la compensación correspondiente por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos y, con el apartado 7 del AMET, en donde se establece la obligación empresarial de cubrir los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones.

33 Vid. Cremades Chueca, O., "Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19" en Rodríguez-Piñero Royo, M., y Todolí Signes, A. (Dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 144 y 145.

34 Vid. Alzaga Ruiz, I., "El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022, pág. 40; López Jiménez, J.M., "Trabajo a distancia...", cit. pág. 166 y Salas Porras, M., "Medios de producción y mecanismos de compensación a los gastos del trabajador" en Monereo Pérez, J.L.; Vila Tierno, F.; Esposito, M. y Pérán Quesada, S. (Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales*, Comares, Granada, 2021, pág. 752.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

Con respecto a la concreción de los mecanismos de fijación de dicha compensación o abono de gastos, el art. 12.2 LTD, aunque habilita expresamente a los acuerdos y convenios colectivos para la regulación de esta materia, no realiza una reserva en exclusiva de la misma.

Esta conclusión se desprende, a nuestro parecer, claramente, del tenor literal del propio precepto, en donde se indica que los acuerdos y convenios colectivos “podrán” establecer los mecanismos para la determinación y compensación o abono de gastos, la cual, además, se confirma al poner en concordancia el art. 12.2 LTD con el art. 7 b) LTD, en donde se incluye como cláusula mínima obligatoria del acuerdo individual de trabajo a distancia la “enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma”.

Ahora bien, dicho esto, también debemos hacer notar que en esta materia el mismo art. 7 LTD se encarga de situar en un plano de preeminencia al acuerdo convencional respecto al acuerdo contractual, ya que hasta por dos veces se indica que el contenido del acuerdo de trabajo a distancia se entenderá “sin perjuicio” de lo previsto por los acuerdos y convenios colectivos. Concretamente, estas previsiones se contienen, por un lado, al inicio del art. 7 LTD al señalar que “será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, *sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos*”, y, por otro lado, en su apartado b) al indicar que lo fijado sobre abono o compensación de gastos en el acuerdo individual de trabajo a distancia se tendrá que corresponder “(...) de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”.

A nuestro parecer la formulación que realiza la LTD es acertada ya que al exigirse como contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual de trabajo a distancia se garantiza que una cuestión de carácter económico tan sensible para la persona trabajadora como es la asunción de costes en el trabajo quede expresamente pactado que deberá sufragarse por la empresa, pero además, en tanto que la negociación colectiva puede entrar a regular esta materia, cuando lo haga, se configurará como contenido mínimo respecto a la concreción de los gastos a compensar, la forma de cuantificación y el momento y manera de pago, por lo que, entendemos, no podrá entrarse a negociar *in peius* el abono o compensación de gastos en el acuerdo individual de trabajo a distancia, teniendo, por tanto, el acuerdo individual la función de ampliar y concretar lo que se haya establecido por vía de negociación colectiva.

En cuanto a la traslación que en la práctica están teniendo estos preceptos, como no podía ser de otra forma y en coherencia con la remisión expresa que realiza la LTD a los convenios y acuerdos colectivos para regular esta materia, se produce en el marco de la negociación colectiva. En este sentido, se viene constatando el creciente interés existente en el tratamiento convencional de la dotación de medios y compensación de gastos derivados del teletrabajo, siendo uno de los contenidos que con mayor frecuencia vamos a encontrar actualmente en los textos convencionales.

A este respecto y de acuerdo con los estudios que se han venido realizando últimamente, en relación a la dotación de equipos, los convenios colectivos que se ocupan de esta cuestión proceden habitualmente a realizar un listado, más o menos exhaustivo, de los medios que se consideran

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

imprescindibles para el desarrollo del teletrabajo, de los cuales, en ocasiones, algunos se facilitan sólo previa y expresa solicitud de la persona trabajadora. En otras ocasiones, la formulación por la que se opta consiste en distinguir entre aquellos utensilios/equipos que son considerados mínimos, los cuales son facilitados por la empresa y aquellos que adicionalmente pueden facilitarse, en cuyo caso se plantea la posibilidad de que la dotación se realice directamente por la empresa o bien, que la aportación se realice por la propia persona trabajadora siempre que se acompañe de la correspondiente compensación económica<sup>35</sup>.

En todo caso, según se viene indicando desde instancias judiciales, los medios/equipos de trabajo a facilitar a la persona teletrabajadora serán los que resulten necesarios y adecuados para dar cumplimiento a la prestación de servicios encomendada a la persona teletrabajadora y que hayan sido concretados vía convencional y/o contractual (acuerdo individual de trabajo a distancia), sin que pueda considerarse una vulneración del principio de igualdad y no discriminación la mera falta de coincidencia con los facilitados en caso de desarrollar un trabajo presencial, en tanto que este principio sólo es predicable respecto de aquellas condiciones que no sean inherentes a la presencialidad o al trabajo a distancia. Esta consideración, no obstante, no significa que, en caso de que se pruebe la necesidad de una dotación adicional de medios, la empresa no esté obligada a ello.

En este sentido se manifiesta la SAN de 3 de octubre de 2023<sup>36</sup>, en un supuesto en el que se reclama a la empresa que facilite al personal que presta sus servicios en modalidad de teletrabajo la silla ergonómica con la que cuenta el personal que desarrolla su prestación de forma presencial, alegando la parte actora la vulneración de trato igualitario ex art. 4.1 LTD y falta de protección en materia de prevención de riesgos laborales. En este caso se desestima la pretensión fundamentándose la decisión del órgano juzgador en dos argumentos principales, por un lado, en que la igualdad proclamada por el art. 4.1 LTD entre personas que trabajan presencialmente y en remoto sólo es predicable respecto de aquellas condiciones de trabajo que no sean inherentes a la presencialidad o al trabajo a distancia y, ello sin perjuicio, del derecho de toda persona trabajadora a gozar del mismo nivel de protección en materia de protección de riesgos laborales que las personas trabajadoras que prestan sus servicios de forma presencial<sup>37</sup> y, por otro lado, por no haber quedado acreditado que la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo implicase para todas las personas trabajadoras que prestan servicios en esta modalidad un riesgo de carácter ergonómico con carácter general que aconsejase que la empresa dotase del asiento de las características solicitadas a dicho colectivo, sin

35 Vid. entre otros, Gallego Moya, F., "La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo", *Revista de Derecho*, vol. 22, 2021, págs. 198 y ss.; Goerlich Peset, J.M., "El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021, págs. 20 y ss.; Pérez del Prado, D., "Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa" en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022, págs. 131 y ss. y Romero Burillo, A.M., "La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva" en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A.M. (Coords.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, págs. 378 y ss.

36 SAN Núm. 105/2023. (Proc. 168/2023).

37 Vid. Fundamento de Derecho Cuarto.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

que ello suponga que individualmente se pueda realizar la solicitud de dicha silla si se encuentra respaldada por un informe del servicio de prevención<sup>38</sup>.

Respecto a la compensación por parte de la empresa de los gastos en que incurra la persona trabajadora por la prestación de sus servicios en la modalidad de teletrabajo, las fórmulas previstas en los convenios son diversas. Al margen de los convenios que prevén una simple mención genérica a dicha obligación empresarial, es posible identificar, por un lado, la compensación de gastos vía el establecimiento de una tarifa diaria o mensual y, por otro lado, la compensación mediante suministros "en especie" a cargo de la empresa<sup>39</sup>. Este último sistema, sin embargo, tal y como indica la doctrina, genera ciertas dudas ya que mientras que el establecimiento de cuantías fijas es fácilmente admisible en tanto que se pueden justificar a partir de la realización de una valoración colectiva de todos los gastos derivados del teletrabajo, en el segundo caso, cabría sostener que únicamente se atiende al coste de conexión, lo que no daría cumplimiento a la prohibición de asunción de gastos a la que se refiere la ley<sup>40</sup>.

Por lo que se refiere al régimen jurídico de dichas compensaciones, en tanto que se configuran como una obligación empresarial y tal y como ha tenido oportunidad de señalar la SAN de 10 de noviembre de 2022<sup>41</sup>, no cabe pacto de renuncia por parte de la persona trabajadora a la percepción de dichas compensaciones, por lo que una cláusula de este tipo ha de declararse nula en su integridad<sup>42</sup>.

Cuestión diferente es el mantenimiento de la compensación de gastos vinculada a la aportación de medios de trabajo por parte de la persona trabajadora cuando la empresa pasa a proporcionar dichos medios. En este caso y según se valora por parte de la STS de 27 de febrero de 2024<sup>43</sup>, desde el momento en que es la empresa y no la persona trabajadora quien pone los medios para el teletrabajo, desaparece la razón de ser de la percepción, que se vincula a la aportación de los medios por la propia persona trabajadora<sup>44</sup>. Ahora bien, en este tipo de supuestos entendemos que aun cuando la empresa proceda a dotar de los medios, herramientas y/o equipos de trabajo a la persona trabajadora, atendiendo a la previsión contenida en el art. 12 LTD, ello no afectará al mantenimiento de la obligación de compensar el incremento de los gastos de suministro (agua, luz, conexión a internet...) derivados del desarrollo del teletrabajo.

38 Vid. Fundamento de Derecho Quinto.

39 Vid. entre otros, Gallego Moya, F., "La negociación colectiva...", cit. págs. 202 y ss.; Goerlich Peset, J.M., "El trabajo a distancia en la negociación colectiva...", cit. págs. 21 y ss.; Pérez del Prado, D., "Teletrabajo y negociación colectiva...", cit. págs. 131 y ss. y Romero Burillo, A.M., "La regulación del teletrabajo en la negociación...", cit. págs. 380 y ss.

40 Vid. Goerlich Peset, J.M., "El trabajo a distancia...", cit. págs. 21 y 22.

41 SAN Núm. 144/2022, de 10 de noviembre. (Proc. 269/2022).

42 Vid. Fundamento de Derecho Tercero.

43 STS Núm 400/2024, de 27 de febrero. (Rec. 290/2021).

44 Vid. Fundamento de Derecho Tercero.

## 3. EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN

El teletrabajo se presenta como un recurso recurrente cuando se hace referencia al ejercicio de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras al concurrir en el mismo elementos clave para la flexibilización de la prestación de servicios que facilitan la compatibilidad de las esferas profesional y personal.

Los estudios e informes que se han ido elaborando sobre esta cuestión ponen de relieve que los días de teletrabajo permiten a las personas trabajadoras cumplir mejor sus roles mientras prestan sus servicios desde casa y generan menos conflictos entre el trabajo y el hogar que cuando trabajan presencialmente en las instalaciones de la empresa, lo que refuerza la idea de que el teletrabajo puede ser una herramienta efectiva para la conciliación trabajo-familia<sup>45</sup>.

El teletrabajo permite desvanecer las variables clásicas sobre las que pivota la prestación de servicios como son el tiempo y el lugar de trabajo, dando lugar a fórmulas de trabajo más flexibles que permiten, por un lado, el ahorro de tiempo y la cercanía de las personas destinatarias de los cuidados que se requieren —fruto del desempeño del trabajo en el hogar— y, por otro lado, una mayor autonomía propiciada por la nueva forma de trabajar —determinando la persona trabajadora el cómo y cuándo presta los servicios encomendados—.

En esta línea se manifiesta la OIT en el Informe elaborado en el año 2019 “*Trabajar para un futuro más prometedor*” en donde se señala la conveniencia de “aprovechar la tecnología para (...) conciliar la vida profesional con la vida personal”. De igual forma, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>46</sup>, incluye expresamente el trabajo a distancia entre las manifestaciones de “fórmulas flexibles de trabajo” que podrán utilizar las personas trabajadoras que realicen tareas de cuidado (art. 3 y 9).

Estas consideraciones y referencias normativas han tenido su traslación a nivel interno a través del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>47</sup>, en el que se incorpora, de forma expresa, en la nueva redacción del art. 34.8 ET, el trabajo a distancia como herramienta de conciliación. Cabe indicar, a su vez, que este precepto se ha visto modificado por el RD-ley 5/2023, de 28 de junio<sup>48</sup>, en el que se introducen importantes novedades que por extensión también afectan al

45 Vid., en este sentido, Meneguel, I. y Cruz Ortiz, V., “Retos psicosociales de las organizaciones para impulsar un teletrabajo más allá de la pandemia” en León Llorente, C. (Ed.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, pág. 132.

46 DOUE de 12 de julio de 2019.

47 BOE de 1 de marzo de 2019.

48 BOE de 29 de junio de 2023.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

trabajo a distancia referidas a la duración del proceso de negociación, a la presunción de concesión de la petición, a la recuperación de las condiciones de trabajo originarias y a la ampliación del ámbito subjetivo de las personas solicitantes.

Por su parte, la LTD hace referencia al ejercicio de los derechos de conciliación en el art. 8.3 LTD, donde se prevé que, evitando siempre la perpetuación de los roles de género<sup>49</sup>, los convenios colectivos o los acuerdos colectivos pueden fijar mecanismos o criterios por los que una persona trabajadora que desarrolla su trabajo de forma presencial pueda pasar a la modalidad de teletrabajo o viceversa, así como también establecer preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, entre las que se menciona expresamente las circunstancias personales o familiares<sup>50</sup>. Ello significa que los convenios o acuerdos colectivos, en el momento de seleccionar a las personas candidatas para el teletrabajo, pueden establecer criterios de preferencia en el caso de que existan varias solicitudes y no sea posible autorizarlas todas, fundamentándose estos criterios en circunstancias vinculadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En este punto cabe indicar que, hasta el momento, la negociación colectiva no ha mostrado un especial interés en establecer mecanismos, criterios o preferencias relativas a la regulación del paso al teletrabajo por motivos de conciliación, limitándose por lo general a incluir alguna cláusula referida a las bondades del teletrabajo y el compromiso de su promoción por parte de las empresas como mecanismo de conciliación, a lo que se suma en ocasiones la incorporación de referencias literales o casi literales al art. 34.8 ET. A esta tendencia mayoritaria y de forma muy excepcional en algún convenio y con la finalidad de facilitar la conciliación se prevé la posibilidad de teletrabajar durante un determinado período de tiempo tras el disfrute del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento o para el cuidado de menor o persona dependiente<sup>51</sup>.

Un segundo precepto referido a esta materia es el art. 4.5 LTD, donde se recuerda que el desarrollo del trabajo a distancia nunca puede ir en detrimento de los derechos de conciliación, existiendo

49 A este respecto y tal y como indica el profesor Moreno Gené, no debemos olvidar el riesgo de que estas facilidades conciliadoras que, en general, ofrecen las nuevas tecnologías, sean empleadas mayoritariamente, por no decir, de un modo exclusivo, por las mujeres trabajadoras y no por los hombres, consolidándose de este modo la asignación de la mayor carga de las responsabilidades familiares por parte de las mujeres, más predispuestas por razones sociales y culturales a la utilización de modelos laborales flexibles con vocación conciliadora y, por extensión, la tradicional segregación y discriminación que sufren las mujeres —efecto boomerang—. Vid. Moreno Gené, J., "Nuevas tecnologías, Covid y género" en Romero Burillo, A.M. (Coord.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, pág. 44.

50 Sobre esta cuestión y en opinión de la doctrina esta previsión se queda corta siendo necesario su extensión expresa también a los derechos de corresponsabilidad al resultar un elemento clave para dar cumplimiento al mandato que prevé el propio art. 8.3 LTD consistente en evitar la inclusión de criterios que puedan llevar a perpetuar los roles de género. Vid. en este sentido, De la Puebla Pinilla, A., "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", *Revista Labos*, vol. 1, núm. 3, 2020, pág. 9. y Romero Burillo, A.M., *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, pág. 151.

51 Vid. Quintanilla Navarro, R.V., "Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo" en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022, págs. 79 y ss.; Romero Burillo, A.M., "La regulación del teletrabajo...", cit. págs. 393 y ss. y Sierra Hernáiz, E., "El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación", *Acciones e investigaciones Sociales*, núm. 44, 2023, págs. 73 y 74.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

en este sentido igualdad de trato entre las personas que prestan sus servicios a distancia y las que trabajan de forma presencial, lo cual significa que la persona teletrabajadora tiene derecho a solicitar, el permiso para el cuidado de lactante, la suspensión por nacimiento o cuidado de menor, la excedencia para el cuidado de hijo o hija o de familiar dependiente a su cargo, etc.<sup>52</sup>

A partir del marco normativo expuesto se constata que pese a las referencias que se contienen en la LTD al ejercicio de los derechos de conciliación y, salvo las previsiones que se puedan contener en los convenios y acuerdos colectivos, no se prevé una regulación específica para los supuestos en los que se quiera optar por el teletrabajo, por lo que cabe entender que en tales casos habrá que estar a lo previsto en el art. 34.8 ET<sup>53</sup> y, justamente por la manera en que se configura el ejercicio de los derechos de conciliación en dicho precepto estatutario, cabe entender que su aplicación comporta una excepción al principio de voluntariedad contenido en el art. 5.1 LTD<sup>54</sup>.

En este sentido, si bien el art. 5.1 LTD indica que “el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá de la firma del acuerdo de trabajo a distancia”, al final del mismo apartado también se indica que todo ello será de aplicación “sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”, por lo que entendemos que siguiendo la regulación del art. 34.8 ET la negativa empresarial injustificada a una solicitud de teletrabajo por motivos de conciliación no es una respuesta viable en estos casos, siendo obligatorio para la empresa acreditar los motivos objetivos de su negativa, debiendo hacer propuestas alternativas al requerimiento de la persona trabajadora.

En esta línea se manifiesta por ejemplo, la STSJ de Madrid, de 29 de junio de 2023<sup>55</sup> que procede al reconocimiento de la solicitud de teletrabajo trasladada por una trabajadora que constituye una familia monoparental y tiene a su cargo a su madre que padece Alzheimer, al no haber quedado probado por la empresa las razones que motivan la denegación de la solicitud presentada por la trabajadora, habiéndose acreditado que dicha empresa cuenta con herramientas para poder desarrollar el trabajo on line<sup>56</sup>. En términos parecidos se pronuncia la STSJ de Cataluña de 3 de febrero de

52 Vid. Guerrero Vizuete, E., “La normatividad del tiempo en el trabajo a distancia” en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.(Coord.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pág. 219.

53 Vid. Fernández Martínez, S., “La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET: un análisis crítico a la luz del RD-Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales”, *IUSLabor*, núm. 2, 2024, pág. 48.

54 Vid. en este mismo sentido De la Puebla Pinilla, A., “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia” en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudios sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022, pág. 34; Godino Reyes, M. (Coord.), *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020, pág. 34 y López Balaguer, M., “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia” en López Balaguer, M.(Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 101.

55 STSJ de Madrid Núm. 638/2023, de 23 de junio. (Rec. 253/2023).

56 Fundamento de Derecho Octavo.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

2023<sup>57</sup> que procede a reconocer el derecho de una trabajadora a tres días a la semana de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por motivos de conciliación ante la que a juicio de la Sala es una insuficiente acreditación por parte de la empresa del grave quebranto en la organización y producción que supondría dicho reconocimiento<sup>58</sup>.

Ahora bien, de la misma manera que resulta exigible a la empresa que se aporten argumentos suficientes para denegar el paso al teletrabajo como medida de conciliación, como bien sabemos dicho derecho no es omnímodo y no permite la autoconcesión por parte de la persona trabajadora. Por tanto, tal y como se indica en el art. 34.8 ET, la persona trabajadora siempre deberá realizar la correspondiente solicitud, la cual quedará condicionada a su razonabilidad y proporcionalidad en relación a sus propias necesidades y las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Así se expresa, por ejemplo, la STSJ de Madrid de 30 de junio de 2023<sup>59</sup>, en donde una trabajadora pretende mantener la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, más allá del período vinculado a la Covid-19, como medida de conciliación aun cuando queda acreditado judicialmente que las tareas que desarrolla exigen una interrelación con los restantes miembros del departamento al que está adscrita, con reuniones de trabajo, resolución de incidencias o problemas<sup>60</sup>. De igual forma, la STSJ de Galicia de 16 de junio de 2023<sup>61</sup> desestima la petición de teletrabajo por motivos de conciliación de una trabajadora, concretamente para el cuidado de su madre, por falta de justificación al no haberse aportado documentación acreditativa de la dependencia de su progenitora, ni de las necesidades de cuidados especiales que requiere la misma<sup>62</sup>.

En cuanto al régimen jurídico que será de aplicación al teletrabajo que se reconozca por motivos de conciliación, convenimos con la doctrina en considerar que si el teletrabajo se ajusta a los parámetros de la LTD, es decir, que dicha prestación de servicios a distancia responde a la definición prevista en el art. 1 LTD, no existe ningún impedimento para que dicha norma le sea de aplicación, en tanto que la norma no establece ninguna exclusión de regulación en casos de conciliación, pero sobre todo por la falta de encaje que dicho tratamiento tendría con el principio de igualdad y no discriminación previsto en el art. 4 LTD<sup>63</sup>.

<sup>57</sup> STSJ de Cataluña Núm. 664/2023, de 3 de febrero. (Rec. 4763/2022).

<sup>58</sup> Fundamento de Derecho Segundo. Apartado II. Vid., también, entre otras, STSJ de Galicia Núm. 2554/2023, de 24 de mayo. (Rec. 1280/2023); STSJ de País Vasco Num. 1219/2023, de 16 de mayo. (Rec. 479/2023).

<sup>59</sup> STSJ de Madrid Núm. 460/2023, de 30 de junio. (Rec. 755/2023).

<sup>60</sup> Vid. Fundamento de Derecho Tercero. Vid. también, entre otras, STSJ de las Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) Núm. 261/2023, de 24 de marzo de 2023. (Rec. 855/2022).

<sup>61</sup> STSJ de Galicia Núm. 2974/2023, de 16 de junio. (Rec. 1685/2023).

<sup>62</sup> Vid. Fundamento de Derecho Segundo. Vid., también, entre otras, STSJ de Madrid Núm. 329/2022, de 17 de junio. (Rec. 100/2022); STSJ de Castilla y León Núm. 1318/2023, de 27 de julio de 2023. (Rec. 1562/2022) y STSJ de Madrid Núm. 203/2021, de 22 de marzo de 2021. (Rec. 639/2020).

<sup>63</sup> Vid. Cordero Gordillo, V., "Trabajo a distancia y conciliación familiar", *IUSLabor*, núm. 2, 2021, pág. 114 y López Balaguer, M., "Voluntariedad del trabajo...", cit. págs. 102 y 103.

## 4. LA CALIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO EN SUPUESTOS DE TELETRABAJO

La LTD no cuenta entre su articulado con ninguna previsión referida a la a la materia de Seguridad Social por lo que ello lleva a considerar que en este ámbito y de forma supletoria es de aplicación el RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGSS), así como la normativa que lo desarrolla. Ahora bien, atendiendo a las singularidades que caracterizan al trabajo a distancia en general y, al teletrabajo, en particular, no siempre resulta fácil aplicar la normativa general de la Seguridad Social.

Un ejemplo donde, a nuestro parecer, quedan reflejadas claramente las dificultades de encaje que tiene el teletrabajo con respecto a las reglas tradicionales de Seguridad Social es en la calificación del accidente de trabajo.

A este respecto, cabe recordar que el concepto de accidente de trabajo previsto en el art. 156 TRLGSS tiene su origen en una norma centenaria —Ley de accidentes de trabajo de 1900— y, aunque es una figura jurídica que se ha ido perfilando por la jurisprudencia, se configura a partir de un entorno laboral clásico o tradicional, en el que el tiempo y el lugar de trabajo actúan como parámetros de los dos elementos que se erigen como fundamentales en su funcionamiento como son el nexo causal y la presunción de laboralidad<sup>64</sup>.

Se parte, por tanto, de un modelo de carácter marcadamente estático en el que los elementos configuradores que proporcionan pautas seguras para dar respuesta a la mayor parte de los supuestos de hecho han de extrapolarse a una forma de trabajar como es el teletrabajo, con singularidades propias, en el que la persona trabajadora presta servicios en un lugar sobre el que la empresa no siempre puede actuar y sobre el que la persona trabajadora puede disfrutar de una amplia libertad de decisión<sup>65</sup>, por lo que no resulta extraño que en ocasiones, se planteen dificultades a la hora de calificar como contingencia profesional un accidente que se produce en un contexto de teletrabajo.

A fin de poder dar respuesta a estas dudas interpretativas y en tanto la norma no ofrezca una regulación que tenga en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, en una línea similar a la existente para el caso de la persona trabajadora autónoma ordinaria y de la económicamente dependiente<sup>66</sup>, la labor que se desarrolla desde las instancias judiciales adquiere una especial relevancia.

<sup>64</sup> Vid. Rodríguez Cardo, I.A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pág. 141.

<sup>65</sup> Vid. Núñez-Cortés Contreras, P., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10, 2024, pág. 187 y Rodríguez Cardo, I.A., "Accidente de trabajo", cit. pág. 145.

<sup>66</sup> Vid. Art. 26 c) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. (BOE de 12 de julio de 2007).

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

A este respecto, un aspecto sumamente importante y que han tenido oportunidad de abordar los tribunales es el referido al elemento locativo del teletrabajo, consistente en la delimitación conceptual de “zona de trabajo”, ya que a partir de su concreción cualquier accidente acaecido fuera de él, en principio, no debería calificarse como laboral.

Sobre esta cuestión y aunque no existe una posición unánime por parte de los tribunales, consideramos que debe apostarse por una interpretación amplia y flexible<sup>67</sup>, alejada de conceptualizaciones estrictas y mecanicistas que limitan el lugar de trabajo al puesto concreto que físicamente ocupa la persona trabajadora consistente, en muchos casos, en una mesa, una silla y un ordenador y que pueden dar lugar a excluir una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría su laboralidad si se desarrollaran en el “domicilio” de la empresa<sup>68</sup>.

En este sentido, se expresa, por ejemplo, la STSJ de Madrid de 11 de noviembre de 2022<sup>69</sup>, en la que se estima el recurso presentado por un trabajador que sufre un accidente en la cocina de su casa mientras teletrabajaba, cuando al ir a coger una botella de agua se le resbala y al caerse le ocasiona lesiones en la mano izquierda. El tribunal considera que en este caso la circunstancia que dio lugar al accidente no resulta ajena a lo que cabe entender como una actividad normal en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma “comporta siempre la exigencia de un factor de “ajenidad” en la producción del suceso lesivo”<sup>70</sup>. También en los mismos términos cabe citar la STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de junio de 2023<sup>71</sup>, en relación al accidente sufrido por una teletrabajadora que en una pausa de trabajo, al levantarse para ir a la cocina a coger un vaso de agua le falla el tobillo y cayendo al suelo sufre un esguince de tobillo<sup>72</sup>.

Junto al lugar de trabajo y tal y como ya se ha apuntado, el otro elemento que resulta especialmente conflictivo a la hora de determinar si nos encontramos ante un accidente de trabajo o no es el relativo al tiempo de trabajo, en tanto que la flexibilidad horaria que ofrece el teletrabajo y las prácticas laborales que se pueden pactar en las que lo único exigible es el resultado del trabajo realizado, son aspectos que dificultan que la persona teletrabajadora pueda acreditar que el infortunio se produce durante el tiempo de trabajo.

---

67 Vid., en este sentido, Arias Domínguez, A., “El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de “zona de trabajo”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2023, pág. 9.; Gala Durán, C., “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales”, *IUSLabor*, núm. 1, 2023, pág. 159; López Fernández, R., “El accidente de Trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, num. 38, 2024, pág. 85.

68 Un ejemplo de interpretación restrictiva del concepto de accidente de trabajo en un caso de teletrabajo se encuentra en la STSJ de Galicia Núm. 988/2022, de 25 de febrero. (Rec. 2399/2021). Fundamento de Derecho Tercero.

69 STSJ de Madrid Núm. 980/2022, de 11 de noviembre. (Rec. 526/2022).

70 Vid. Fundamento de Derecho Quinta.

71 STSJ de Castilla-La Mancha Núm. 1058/2023, de 23 de junio. (Rec. 1012/2022).

72 Vid. Fundamento de Derecho Segundo.

En sede judicial la complejidad de la cuestión, por el momento, también está dando lugar a pronunciamientos diversos. Así, por ejemplo, en la STSJ de Madrid de 3 de febrero de 2023<sup>73</sup> se desestima la pretensión de la parte actora en un supuesto en el que un teletrabajador que tiene acordado con la empresa un horario flexible de entrada de una hora por encima o por debajo de las 9 h., sufre un infarto en su domicilio a las 9.40 h., momento en el que no estaba obligado a iniciar su jornada de trabajo. En este caso la Sala, aunque realiza una interpretación amplia de zona de trabajo, considera que no ha quedado suficientemente acreditado que el infarto se produjo en tiempo de trabajo y, en este sentido indica que no se aportan datos suficientes para demostrar la habitualidad del trabajador en iniciar su jornada en torno a las 9 h. o antes<sup>74</sup>.

En cambio, la STSJ de Aragón de 18 de enero de 2022<sup>75</sup> considera accidente de trabajo un supuesto en el que una teletrabajadora que había estado desarrollando su actividad ordinaria, tras finalizar una reunión telemática sufre un infarto. En este caso, la Sala entiende que ni el hecho de que durante las 24 horas anteriores la trabajadora tuviera síntomas preliminares, ni que la llamada a emergencias fuera media hora después de terminada la reunión, rompe el nexo de causalidad lesión-trabajo y, por tanto, no es óbice para considerar dicho infarto como contingencia profesional en tanto que se produce en tiempo de trabajo<sup>76</sup>.

A tenor de los pronunciamientos mencionados resulta previsible que se produzca la intervención del Tribunal Supremo para fijar criterios sobre la materia. Ahora bien, ello no obsta para que, como ha indicado la doctrina, se haga uso de fórmulas e instrumentos asequibles ya existentes que pueden facilitar la determinación de los tiempos de trabajo. A tal efecto se considera que el registro de la jornada es un elemento básico para determinar si el accidente tiene o no lugar en el tiempo de trabajo, a lo que cabe añadir la regulación convencional que se realice de aspectos tales como la desconexión digital<sup>77</sup>.

## 5. LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA TERRITORIAL JUDICIAL EN SUPUESTOS DE TELETRABAJO

La deslocalización que se produce con el teletrabajo lleva implícito, entre otros aspectos, la desaparición de los límites territoriales, lo cual se presenta como una gran ventaja tanto para las empresas

<sup>73</sup> STSJ de Madrid Núm. 89/2023, de 3 de febrero. (Rec. 812/2022).

<sup>74</sup> Vid. Fundamento de Derecho Séptimo.

<sup>75</sup> STSJ de Aragón Núm. 20/2022, de 18 de enero. (Rec. 875/2021).

<sup>76</sup> Vid. también STSJ del País Vasco Núm. 1075/2020, de 15 de septiembre. (Rec. 809/2020).

<sup>77</sup> Vid. Aguilera Izquierdo, R., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 264, 2023. BIB 2023/1134, pág. 6 y Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Tema Laborales*, núm. 134, 2016, págs. 144 y 145.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

como para las personas trabajadoras, en tanto que permite que las empresas amplíen el abanico de profesionales que pueden incorporar a sus plantillas y a las personas trabajadoras, acceder a ofertas de trabajo que por su localización geográfica no podrían aceptar, debido a los costes económicos y personales que acompañan al desplazamiento a los lugares donde se encuentran ubicadas las empresas<sup>78</sup>.

No obstante, junto con las facilidades que ofrece el teletrabajo para incorporar a profesionales residentes en lugares diferentes de donde se encuentran ubicadas las empresas, el elemento locativo de esta modalidad de trabajo también puede comportar ciertos problemas a la hora de determinar la norma aplicable cuando la misma toma como referencia la ubicación geográfica, ya que en tales casos puede plantearse la duda de si debe optarse por el lugar donde tiene la sede física la empresa o debe tenerse en cuenta el lugar donde la persona trabajadora presta efectivamente sus servicios, pudiendo ser, en este caso, cualquier punto geográfico y no siempre el mismo<sup>79</sup>.

En torno a esta problemática, una de las cuestiones que suscita dudas interpretativas es, a nivel procesal, la determinación de la competencia territorial judicial en caso de controversia entre las partes contratantes. A tal efecto, cabe indicar que, en principio, si seguimos las pautas previstas en el art. 10.1 LRJS de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>80</sup> (en adelante LRJS), la competencia judicial por razón de territorio corresponde al juzgado competente del lugar de prestación de los servicios o el domicilio de la persona demandada, a elección de la parte demandante. Por tanto, de acuerdo con esta regla general, en caso de conflicto en un supuesto de teletrabajo, cabría concluir que dicho conflicto deberá resolverse en el foro correspondiente al domicilio de la empresa o en el de la persona teletrabajadora, por ser el lugar donde presta sus servicios.

Ahora bien, junto con la regulación prevista en el art. 10.1 LRJS sobre competencia territorial y, aunque la nueva modalidad procesal regulada en el art. 138 bis LRJS para la tramitación en reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia, no indica nada al respecto, lo cierto es que en el articulado de la LTD encontramos varios preceptos, concretamente, el art. 7 y la Disposición Adicional tercera LTD, de cuya interpretación conjunta podría concluirse que en supuestos de teletrabajo rige una regla especial en materia de competencia territorial judicial, en virtud de la cual el lugar de prestación de servicios al que se refiere el art. 10.1 LRJS no sería el domicilio de la persona teletrabajadora, sino el centro físico al cual queda adscrita la misma.

La Disposición Adicional tercera LTD, bajo el título "Domicilio a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables" parece fijar una norma especial que establece el lugar que, desde un punto de vista legal, debe considerarse como prestación de servicios. En este sentido, dicho precepto señala que "en el trabajo a distancia se

<sup>78</sup> Vid. por todos, Romero Burillo, A.M., "El marco jurídico-laboral...", cit. págs. 400 a 402.

<sup>79</sup> Vid. en este sentido, por ejemplo, Sierra Benítez, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social. Junta de Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 36.

<sup>80</sup> BOE de 11 de octubre de 2011.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo”.

El contenido de este precepto debe, a su vez, ponerse en concordancia con el art. 7 e) LTD en donde se establece que “será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos de trabajo (...) e) (el) centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial (...)”. Es decir, el centro de trabajo de adscripción se configura como el lugar de prestación de servicios y, por tanto, el lugar de referencia para el ejercicio de los derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.

Por tanto, atendiendo a la regulación contenida en los preceptos anteriores, cabe la posibilidad de concluir que en aquellos supuestos en los que la relación de las partes contratantes sea de prestación de teletrabajo y una parte del mismo se realice de forma presencial (modalidad híbrida de teletrabajo), el lugar donde se realice este último determinará la competencia territorial del órgano jurisdiccional competente; y, en los casos en que la totalidad de la prestación se realice en modalidad de teletrabajo, deberá acudirse a lo previsto en el contrato entre las partes.

No cabe duda que el elemento clave para resolver esta cuestión gira en torno a qué debe entenderse, según se indica en el art. 10 LRJS, por “lugar de prestación de los servicios”. Y, en este sentido, cabe señalar que esta es una cuestión que no está siendo pacífica en sede judicial, donde se viene defendiendo las dos interpretaciones anteriormente mencionadas y, en algún supuesto, hasta se han acogido ambas interpretaciones en el seno del mismo Tribunal, como ha sucedido en la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en la cual, con una diferencia de 15 días se resolvió la misma cuestión en dos sentidos diferentes.

Efectivamente, la Sección 4<sup>a</sup> del TSJ de Madrid en la sentencia de 30 de noviembre de 2023<sup>81</sup>, partiendo de las previsiones contenidas, por un lado, en el art. 7e) LTD y, por otro lado, en la Disposición Adicional tercera de la misma norma llega a la conclusión de que la voluntad de la norma ha sido que en los supuestos de teletrabajo se considere que el trabajo se presta —desde el punto de vista legal— en aquel centro físico donde se realice parte de la jornada o —de cara a la Autoridad Laboral— en el lugar que conste en el contrato suscrito entre las partes o, en el lugar que se preste físicamente el servicio presencial. En opinión del Tribunal nos encontramos con una norma especial (en tanto que regula el trabajo a distancia, con especialidades respecto al trabajo “ordinario” o “presencial”) que establece el lugar —que desde el punto de vista legal— debe considerarse como de prestación de servicios y que viene a resolver el vacío legal que existe en el art. 10 LRJS, por la sencilla razón de que cuando entró en vigor dicha norma el problema ahora analizado era inexistente o muy escaso, siendo de aplicación preferente, por lo que en aquellos supuestos en los que la relación entre las partes sea de prestación de teletrabajo, y una parte del mismo se realice de forma presencial, el

81 STSJ de Madrid Núm. 748/2023, de 30 de noviembre. (Rec. 672/2023).

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

lugar donde se realice este último determinará la competencia territorial del órgano jurisdiccional competente; y en los casos en que la totalidad de la prestación sea de teletrabajo, habrá de acudirse a lo previsto en el contrato suscrito entre las partes<sup>82</sup>.

Por su parte, la Sección 1<sup>a</sup> del mismo Tribunal en la Sentencia de 15 de diciembre de 2023<sup>83</sup> apuesta por la realización de una interpretación literal del art. 10 LRJS. A juicio del Tribunal, la solución a la cuestión planteada depende de la interpretación/del alcance que se dé al término "Autoridad Laboral". Es decir, si cabe considerar que los órganos jurisdiccionales son Autoridad Laboral, que es la referencia prevista en la Disposición adicional tercera de la LTD, en cuyo caso deberá concluirse que la citada Disposición modifica las previsiones generales de la LRJS o, si, por el contrario, no es posible realizar dicha identificación, lo que supondrá la aplicación sin ninguna variación de las reglas generales de competencia judicial territorial.

Pues bien, el Tribunal llega a la conclusión de que los órganos jurisdiccionales no comparten la naturaleza con la denominada "Autoridad Laboral", puesto que esta última es el órgano administrativo, que no judicial, al que la norma le otorga competencia en diversas materias que tiene que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. En este sentido, se entiende que la autoridad laboral depende del ejecutivo, dependencia de la que es libre el poder judicial y, en consecuencia, concluye que la alusión a "Autoridad Laboral" que se hace en la Disposición Adicional tercera LTD no afecta a las normas de atribución de competencia territorial de los órganos jurisdiccionales y, por tanto, debe aplicarse la norma general contenida en el art. 10 LRJS<sup>84</sup>.

A nuestro parecer, resulta razonable entender, tal y como lo hace la STSJ de Madrid de 15 de diciembre de 2023, que los términos Autoridad Laboral vengán referidos a órganos administrativos y no judiciales, a los que la norma otorga competencias en materias que tienen que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. Además de que, tal consideración, se ajusta a la forma en que habitualmente se identifican los órganos administrativos en otras normas laborales, como es el caso de los arts. 1.5, 6.4, 19.5, 33.7, 36.1, 40.2 ET, entre otros.

Por otro lado, otro dato a considerar, también, es que nada se indica al respecto en el nuevo procedimiento específico incorporado en la LRJS (art. 138 bis) para resolver los conflictos que surjan en el marco del teletrabajo, introducido con la aprobación de la LTD, por lo que ello lleva a pensar que el motivo por el que no aparece ninguna referencia al tema es porque no se han querido introducir reglas especiales, ya que de quererlo hacer parece que la regulación de un nuevo proceso para casos de teletrabajo era la forma y el momento más adecuado para realizarlo<sup>85</sup>.

---

82 Vid. Fundamento de Derecho Único.

83 STSJ de Madrid Núm. 1154/2023, de 15 de diciembre. (Rec. 836/2023).

84 Vid. Fundamento de Derecho Tercero "in fine".

85 En este mismo sentido se manifiesta Montesdeoca Suárez, A., "La competencia territorial de los juzgados de lo Social en supuestos de teletrabajo: ¿prioridad aplicativa de la norma general o de la norma especial?", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 11, 2024, págs. 118 y 119.

Finalmente, tampoco la Exposición de Motivos de la LTD ofrece ningún dato concluyente sobre el alcance de la Disposición Adicional tercera, limitándose a señalar que el precepto en cuestión establece el domicilio de referencia a determinados efectos en el trabajo a distancia, sin hacer mención expresa al ámbito procesal<sup>86</sup>.

Ahora bien, junto a estas consideraciones, existen otras, de índole práctico, que han sido apuntadas por algún autor, que cuestionan la conveniencia de considerar el domicilio de la persona teletrabajadora como lugar de prestación de servicios a efectos del foro judicial. A este respecto se ha indicado, por ejemplo, que dicha opción posibilita amparar conductas como el *fórum shopping* o foro de conveniencia, lo que llevaría a que la persona trabajadora pudiera elegir el foro judicial más beneficioso para sus intereses. Y, de la misma manera, se apunta que el hecho de considerar el lugar de prestación de servicios como el domicilio de la parte demandante, conllevaría que la empresa se viera forzada, cuando se cuenta con plantillas muy dispersas desde un punto de vista territorial, a litigar en lugares muy diversos y con falta de vinculación productiva al no contar con ningún centro de trabajo, ni haber generado ningún tipo de negocio, lo cual daría lugar a la vulneración del orden público procesal y a producir un desequilibrio entre las partes en el proceso<sup>87</sup>.

Como puede comprobarse las diferentes posturas interpretativas que se defiende en sede judicial sobre la materia aportan interesantes argumentos para su defensa, por lo que habrá que esperar a conocer por cuál de los dos posicionamientos se decanta el Tribunal Supremo, ya que parece que será la vía casacional la que finalmente deberá resolver esta cuestión.

## 6. CONCLUSIONES

A partir del nuevo contexto normativo surgido tras la aprobación de la LTD, en este trabajo se ha procedido a realizar un estudio de algunas de las cuestiones que, en estos momentos, a nivel práctico y en relación al teletrabajo, están suscitando un gran interés tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial.

A este respecto y por lo que hace referencia a la regulación de las condiciones de trabajo, se ha procedido a analizar la proyección que el principio de igualdad y no discriminación tiene en relación al mantenimiento de determinadas percepciones económicas, en especial de carácter extrasalarial (plus de transporte, compensación de comida...). A tal efecto se valora muy positivamente la nueva formulación que se realiza sobre esta materia en el art. 4.1 LTD, ya que las especificaciones introducidas en la norma tienen la finalidad de evitar que la descripción de los puestos de trabajo, así como la eliminación de complementos, puedan dar lugar a diferencias retributivas difícilmente justificables. En todo caso, resulta razonable y ajustado al principio de igualdad y no discriminación en mate-

<sup>86</sup> Vid. Exposición de Motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. Apartado VI.

<sup>87</sup> Vid. Cordero Márquez, C., "¿Dónde se enjuicia el despido de un teletrabajador?", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021, págs. 235 y 236.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

ria retributiva la pérdida o la reducción en proporción al tiempo de trabajo presencial de aquellas percepciones que no tengan una traducción en el trabajo no presencial. De igual forma que resulta razonable la existencia de diferencias retributivas en favor de las personas trabajadoras cuando vienen motivadas por las particularidades y especialidades del teletrabajo, sin que ello suponga, necesariamente, una vulneración del principio constitucional de igualdad.

Ahora bien, estas consideraciones están necesariamente sujetas a matizaciones si nos encontramos ante prestaciones de servicios que combinan el trabajo presencial y el trabajo remoto (*blended working*), así como también a la interpretación que en cada caso se haga del convenio colectivo o acuerdo en el que se reconozca el derecho a la percepción económica correspondiente, ya que, tal y como indica la jurisprudencia, nos podemos encontrar que bajo la calificación inicial de una percepción como extrasalarial, los pactos que se suscriban lleven, en realidad, a integrar y consolidar una condición salarial que haya de reconocerse por igual a la persona trabajadora con independencia de que el trabajo se realice de forma presencial o en modalidad de teletrabajo.

Otro aspecto analizado es el relativo al derecho a la retribución sin prestación de servicios previsto en el art. 4.2 LTD y, concretamente, se ha planteado la cuestión de si su regulación debe aplicarse sin excepción o, por el contrario, dada la flexibilidad horaria que se predica de esta forma de trabajar y la posibilidad de fijar la remuneración no por unidad de tiempo, sino en función de objetivos o resultados, cabe considerar que dicha previsión no siempre es necesaria.

A nuestro parecer no existe razón alguna que justifique la excepción en su aplicación, en tanto que la causa de esta regla se construye a partir de la configuración compleja del programa de prestación empresarial en la que la obligación preeminente de abono de la retribución del trabajo prestado se encuentra inescindiblemente vinculada al deber de ocupación efectiva, deber que no se puede materializar si se producen circunstancias que imposibilitan la prestación de servicios. Asimismo, cabe recordar que la doctrina judicial cuando interpreta la previsión que se contiene de este mismo derecho en el ET, concretamente en el art. 30 ET, sólo exige que la relación contractual se encuentre vigente, sin mayores concreciones, por lo que no resulta razonable que se establezcan requisitos adicionales en función de cómo se haya pactado la remuneración del trabajo realizado. De igual forma, no puede olvidarse, tampoco, que el art. 4.2 LTD no prevé excepción o matización alguna sobre esta cuestión, de manera que, donde la norma no distingue, parece razonable que no lo haga quien la interpreta.

Por lo que se refiere a las implicaciones prácticas que puede tener la utilización del término “retribución” en el art. 4.2 LTD frente al término salario previsto en el art. 30 ET, consideramos que esta diferencia terminológica cabe interpretarse como un recordatorio de que en los supuestos de teletrabajo una interrupción en la prestación de servicios no puede ser motivo suficiente para que la empresa justifique una reducción del abono pactado de los gastos correspondientes a los equipos, herramientas y medios vinculados a la prestación de servicios.

También se ha procedido a analizar el deber empresarial de dotar de los medios de trabajo necesarios a la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo (art. 11 LTD), así como también la compensación por los gastos que se puedan derivar del mismo (art. 12 LTD).

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

En relación a esta materia cabe destacar que se tratan de previsiones totalmente novedosas con respecto a la regulación contenida en el art. 13 ET, que se encuentran en consonancia con la normativa supraestatal preexistente al respecto y que buscan blindar a la persona trabajadora frente a posibles perjuicios económicos que se puedan derivar del paso a un trabajo en remoto, evitando, de esta forma, situaciones generadoras de un enriquecimiento injusto empresarial a partir de conductas abusivas de la parte empleadora como consecuencia del consentimiento débil de la parte trabajadora.

De igual forma se constata que la regulación contenida en los arts. 11 y 12 LTD es muy genérica, seguramente como consecuencia de la heterogeneidad de las actividades que se pueden realizar bajo la modalidad de teletrabajo, optando en este caso la norma por realizar una remisión al acuerdo colectivo y/o de trabajo para su concreción. Si bien dicha remisión sitúa, a nuestro parecer de forma acertada, en un plano de preeminencia al acuerdo convencional respecto al acuerdo contractual.

No obstante la generalidad con la que se regula esta materia en la LTD, el estudio realizado nos permite concluir, en cuanto a la dotación de herramientas y equipos, por un lado, que dicha dotación deberá realizarse atendiendo al resultado del correspondiente análisis del perfil del puesto de trabajo y la posible adaptación del mismo a las características de la persona trabajadora y, por otro lado, que nos encontramos ante una obligación empresarial dinámica cuyo cumplimiento comporta no sólo la provisión inicial de medios, sino también su reparación, recambio y el apoyo técnico necesario para garantizar el buen funcionamiento de los mismos.

Por lo que se refiere a la compensación de gastos, en tanto que el art. 11 LTD se centra en la dotación de medios, convenimos con la doctrina que la asunción de gastos a los que se refiere el art. 12 LTD son todos aquellos que derivan de su uso e implantación. Es decir, los gastos relacionados con los suministros habituales de la vivienda (agua, luz, calefacción, conexión a internet, teléfono, etc.) y que suponen un coste adicional para la persona trabajadora.

En cuanto a la traslación práctica de estas previsiones normativas, se constata el creciente interés regulador por parte de la negociación colectiva, siendo uno de los contenidos que con mayor frecuencia vamos a encontrar actualmente en los textos convencionales.

Por lo que se respecta al concreto contenido de la dotación de medios la fórmula más común consiste en la inclusión de un listado más o menos exhaustivo de los equipos que se consideran imprescindibles para el desarrollo del teletrabajo, los cuales en ocasiones serán todos ellos facilitados por la empresa, en otras ocasiones algunos sólo se facilitarán previa solicitud de la persona trabajadora e incluso existen convenios en donde se prevé la aportación de medios por parte de la propia persona trabajadora, si bien en tales casos siempre se prevé la correspondiente compensación económica por parte de la empresa. En todo caso, según se viene indicando desde instancias judiciales, los medios/equipos de trabajo a facilitar a la persona teletrabajadora serán los que resulten necesarios y adecuados para dar cumplimiento a la prestación de servicios encomendada, sin que pueda considerarse una vulneración del principio de igualdad y no discriminación la mera falta de coincidencia con los facilitados en caso de desarrollar un trabajo presencial, en tanto que este principio sólo es predicable respecto de aquellas condiciones que no sean inherentes a la presencialidad

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

o al trabajo a distancia. Esta consideración, no obstante, no significa que, en caso de que se pruebe la necesidad de una dotación adicional de medios, la empresa no esté obligada a ello.

En lo relativo a la compensación de gastos, las fórmulas previstas en los convenios son diversas. Al margen de los convenios que prevén una simple mención genérica a dicha obligación empresarial, es posible identificar, por un lado, la compensación de gastos vía el establecimiento de una cuantía diaria o mensual y, por otro lado, la compensación mediante suministros “en especie” a cargo de la empresa, si bien, cabe indicar que este último sistema genera ciertas dudas doctrinales sobre su eficiencia a la hora de realizar una correcta valoración de los gastos que deben ser compensados.

Por lo que se refiere al régimen jurídico de dichas compensaciones, en tanto que se configuran como una obligación empresarial y tal, y como ha tenido oportunidad de señalar la doctrina judicial, no cabe pacto de renuncia por parte de la persona trabajadora a su percepción, de modo que la inclusión de una cláusula en dichos términos ha de declararse nula en su integridad. Cuestión diferente es el mantenimiento de la compensación de gastos vinculada a la aportación de medios de trabajo por parte de la persona trabajadora cuando la empresa pasa a proporcionar dichos medios, ya que en dichos supuestos la compensación podrá eliminarse, si bien ello no será incompatible con el mantenimiento de la obligación de compensar el incremento de los gastos de suministro (agua, luz, conexión a internet...) derivados del desarrollo del teletrabajo.

Otro aspecto que ha sido objeto de estudio en este trabajo es el tratamiento que recibe el teletrabajo como instrumento para hacer efectivos los derechos de conciliación. A tal efecto, se constata que pese a las referencias que se contienen en la LTD al respecto y, salvo las previsiones que se puedan incorporar en los convenios y acuerdos colectivos, no se prevé una regulación específica para los supuestos en los que se quiera optar por el teletrabajo, por lo que cabe entender que en tales casos habrá que estar a lo previsto en el art. 34.8 ET y, justamente por la manera en que se configura el ejercicio de los derechos de conciliación en dicho precepto estatutario, cabe entender que su aplicación supone una excepción al principio de voluntariedad contenido en el art. 5.1 LTD.

En cuanto al régimen jurídico que será de aplicación al teletrabajo que se reconozca por motivos de conciliación, cabe concluir que si el teletrabajo se ajusta a los parámetros de la LTD, es decir, que dicha prestación de servicios a distancia responde a la definición prevista en el art. 1 LTD, no existe ningún impedimento para que dicha norma le sea de aplicación, en tanto que la misma no establece ninguna exclusión de regulación en casos de conciliación, pero sobre todo por la falta de encaje que dicho tratamiento tendría con el principio de igualdad y no discriminación previsto en el art. 4 LTD.

También en el ámbito de la Seguridad Social se plantean interesantes cuestiones aplicativas con respecto al teletrabajo siendo, sin duda, una de ellas la calificación del accidente de trabajo.

A este respecto y en tanto que la LTD no cuenta entre su articulado con ninguna previsión referida a la materia de Seguridad Social, la aplicación con carácter supletorio del art. 156 TRLGSS en supuestos de teletrabajo tiene difícil encaje, por lo que la acción judicial está resultando fundamental para ajustar la aplicación de la norma a las singularidades propias de esta modalidad de trabajo a distancia. A tal efecto, cabe destacar la labor interpretativa de los tribunales respecto a lo que

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

debe entenderse por “zona de trabajo” y, aunque no existe una posición unánime en sede judicial, consideramos que debe apostarse por una interpretación amplia y flexible, alejada de conceptualizaciones estrictas y mecanicistas que limitan el lugar de trabajo al puesto concreto que físicamente ocupa la persona trabajadora consistente, en muchos casos, en una mesa, una silla y un ordenador y que pueden dar lugar a excluir una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría su laboralidad si se desarrollaran en el “domicilio” de la empresa.

Junto al lugar de trabajo, otro elemento que resulta especialmente conflictivo a la hora de determinar si nos encontramos ante un accidente de trabajo o no es el relativo al tiempo de trabajo, en tanto que la flexibilidad horaria que ofrece el teletrabajo y las prácticas laborales que se pueden pactar, en las que lo único exigible es el resultado del trabajo realizado, son aspectos que dificultan que la persona teletrabajadora pueda acreditar que el infortunio se produce durante el tiempo de trabajo. Tampoco en este caso la posición judicial es unánime, si bien, como ha indicado la doctrina, el uso de fórmulas e instrumentos asequibles ya existentes, tales como el registro de la jornada o la regulación convencional de aspectos como la desconexión digital pueden facilitar la determinación de los tiempos de trabajo y, por tanto, si el accidente puede ser calificado como de trabajo.

Finalmente, y por lo que hace referencia a la materia procesal, en este estudio se ha abordado la determinación de la competencia territorial judicial en caso de controversia entre las partes contratantes.

En relación a esta cuestión, no cabe duda que el elemento clave interpretativo gira en torno a qué debe entenderse, según se indica en el art. 10 LRJS, por “lugar de prestación de los servicios”. Y, en este sentido, tal y como hemos podido analizar, existen dos posicionamientos diferentes en sede judicial. El primero, parte de realizar una interpretación literal de los términos de la norma procesal, de manera que, atendiendo a la misma, el conflicto deberá resolverse en el foro correspondiente al domicilio de la empresa o en el de la persona teletrabajadora, por ser el lugar donde presta sus servicios, mientras que el segundo, plantea la interpretación del “lugar de prestación de servicios” a partir de lo previsto en la Disposición adicional tercera LDT en concordancia con el art. 7 LTD y, por tanto, identificando que la mención a la Autoridad Laboral a la que se refiere la Disposición adicional tercera incluye también a los órganos judiciales, lo que supone la aplicación de una regla especial de competencia territorial judicial en virtud de la cual el lugar de prestación de servicios al que se refiere el art. 10.1 LRJS no sería el domicilio de la persona teletrabajadora, sino el centro físico al cual queda adscrita la misma.

A este respecto, a nuestro parecer, los argumentos que plantea la postura judicial que defiende la aplicación literal de la norma resultan ciertamente razonables al interpretar que los términos Autoridad Laboral de la Disposición adicional tercera de la LTD vienen referidos a órganos administrativos y no a los judiciales, a los que la norma otorga competencias en materias que tienen que ver con la ejecución de la norma y no con su interpretación. Además de que, tal consideración, se ajusta a la forma en que habitualmente se identifican los órganos administrativos en otras normas laborales, como es el caso de los arts. 1.5, 6.4, 19.5, 33.7, 36.1, 40.2 ET, entre otros.

Otro dato a considerar, también, a favor de este posicionamiento judicial es el silencio que a este respecto guarda el nuevo procedimiento específico incorporado en la LRJS (art. 138 bis) para resolver los conflictos que surjan en el marco del teletrabajo, introducido con la aprobación de la LTD. Y de igual forma, tampoco la Exposición de Motivos de la LTD ofrece ningún dato concluyente sobre el alcance de la Disposición adicional tercera, limitándose a señalar que el precepto en cuestión establece el domicilio de referencia a determinados efectos en el trabajo a distancia, sin realizar ninguna referencia expresa al ámbito procesal.

En cualquier caso, dada la ausencia de un criterio unánime al respecto en sede judicial el debate sigue abierto, por lo que habrá que esperar a conocer cuál es el posicionamiento del Tribunal Supremo, ya que parece que será la vía casacional la que finalmente deberá resolver esta cuestión.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 264, 2023. BIB 2023/1134.

Aguilera Izquierdo, R., "Doctrina judicial sobre los derechos económicos de los trabajadores a distancia", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 251, 2022.

Alzaga Ruiz, I., "El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022.

Arias Domínguez, A., "El accidente laboral en el trabajo a domicilio y el concepto de "zona de trabajo", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2023.

Banco de España, *El teletrabajo en España*. Informe núm. 2/2020.

Cordero Gordillo, V., "Trabajo a distancia y conciliación familiar", *IUSLabor*, núm. 2, 2021.

Cordero Márquez, C., "¿Dónde se enjuicia el despido de un teletrabajador?", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 4, 2021.

Cremades Chueca, O., "Notas acerca de la compensación de gastos en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19" en Rodríguez-Piñero Royo, M., y Todolí Signes, A. (Dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

Cruz Villalón, J., "Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.

De la Puebla Pinilla, A., "Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia" en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudios sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022.

De la Puebla Pinilla, A., "Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género", *Revista Labos*, vol. 1, núm. 3, 2020.

Eurofound, *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2020.

Fernández Martínez, S., "La adaptación de las condiciones de trabajo por motivos de conciliación ex artículo 34.8 ET: un análisis crítico a la luz del RD-Ley 5/2023 y de los últimos pronunciamientos judiciales", *IUSLabor*, núm. 2, 2024.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

García Romero, B., *El Teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Madrid, 2012.

Gala Durán, C., "Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los tribunales", *IUSLabor*, núm. 1, 2023.

Gallardo Moya, R., "El trabajo a distancia. ¿Un trabajo con garantías?" en Baylos Grau, A. (Dir.), *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012.

Gallego Moya, F., "La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo", *Revista de Derecho*, vol. 22, 2021.

Goerlich Peset, J. M., "El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y de Derecho del Empleo*, vol. 9, núm. 2, 2021.

Godino Reyes, M. (Coord.), *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020.

Gómez Abelleira, F. J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Guerrero Vizueté, E., "La normatividad del tiempo en el trabajo a distancia" en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M., *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

INE, *Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2023*.

López Balaguer, M., "Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo de trabajo a distancia" en López Balaguer, M. (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

López Fernández, R., "El accidente de Trabajo de los teletrabajadores: qué dice la jurisprudencia ante el mutismo del legislador", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 38, 2024.

López Jiménez, J. M., "Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica" en López Balaguer, M., *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

Meneguel, I. y Cruz Ortiz, V., "Retos psicosociales de las organizaciones para impulsar un teletrabajo más allá de la pandemia" en León Llorente, C. (Ed.), *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la COVID-19*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020.

Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwers, Madrid, 2017.

Mella Méndez, L. y Villalba Sánchez, A. (Coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2015.

Montesdeoca Suárez, A., "La competencia territorial de los juzgados de lo Social en supuestos de teletrabajo: ¿prioridad aplicativa de la norma general o de la norma especial?", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 11, 2024.

Moreno Gené, J., "Nuevas tecnologías, Covid y género" en Romero Burillo, A. M. (Coord.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.

Muñoz Ruiz, A. B., "Trabajo a distancia" en García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (Dirs.), *Reforma Laboral 2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

Núñez-Cortés Contreras, P., "Accidente de trabajo y teletrabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10, 2024.

## ALGUNAS CUESTIONES APLICATIVAS ACTUALES EN MATERIA DE TELETRABAJO

- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, *El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia*, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid, 2022.
- Pérez del Prado, D., "Teletrabajo y negociación colectiva: retribución y asunción de costes por la empresa" en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022.
- Quintanilla Navarro, R. Y., "Negociación colectiva en el teletrabajo: conciliación y flexibilidad en el tiempo de trabajo" en AAVV., *Teletrabajo y Negociación Colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022.
- Ramos Moragues, F., "Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad y no discriminación y carrera profesional" en López Balaguer, M. (Dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- Rodríguez Cardo, I. A., "Accidente de trabajo y teletrabajo: una relación difícil", *Temas Laborales*, núm. 166, 2023.
- Romero Burillo, A. M., "La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva" en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M. (Coords.), *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- Romero Burillo, A. M., *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021.
- Romero Burillo, A. M., "El marco jurídico-laboral del teletrabajo", en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M. (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.
- Romero Burillo, A. M<sup>a</sup>., "Del contrato de trabajo a domicilio al trabajo a distancia" en AAVV., *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*. MTES, Madrid, 2020.
- Salas Porras, M., "Medios de producción y mecanismos de compensación a los gastos del trabajador" en Monereo Pérez, J. L.; Vila Tierno, F.; Esposito, M. y Pérán Quesada, S. (Dirs.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales*, Comares, Granada, 2021.
- Sellas Benvingut, R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2001.
- Selma Penalva, A., "El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas", *Tema Laborales*, núm. 134, 2016.
- Sierra Benítez, E. M., "Trabajo a distancia y relación individual: aspectos críticos (I)" en Mella Méndez, L. (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Wolters Kluwer, Madrid, 2017.
- Sierra Benítez, E. M., La nueva regulación del trabajo a distancia., *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm.1, 2013.
- Sierra Benítez, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social. Junta de Andalucía, Sevilla, 2011.
- Sierra Hernáiz, E., "El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación", *Acciones e investigaciones Sociales*, núm. 44, 2023.
- Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2001.
- UGT, *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, Serie Estudios, núm. 5, de 26 de mayo de 2020.